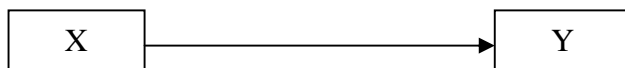


BAB III

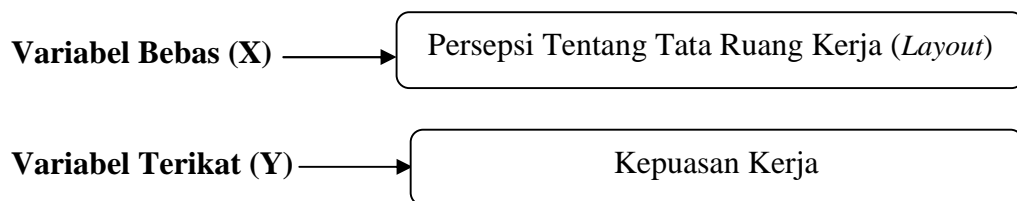
METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam penelitian korelasional yang meneliti hubungan antara persepsi tentang tata ruang kerja (*layout*) (X) dengan kepuasan kerja (Y). Tujuan penelitian korelasional adalah untuk mendeteksi sejauh mana variasi-variasi pada suatu faktor berkaitan dengan variasi-variasi pada satu atau lebih faktor lain berdasarkan pada koefisien korelasi (Suryabrata, 2000).



B. Identifikasi Variabel Penelitian



C. Defenisi Operasional

Dalam penelitian ini, defenisi operasional dari variabel yang diteliti adalah sebagai berikut:

- 1) Persepsi tentang tata ruang kerja (*layout*) adalah proses diterimanya informasi mengenai kebutuhan-kebutuhan ruang dan penggunaan ruangan secara terperinci dengan susunan yang praktis dan biaya yang layak yang dianggap mampu memberikan kepuasan kepada pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukandan memberikan kesan melalui alat indera yang sebut proses sensoris. Menurut Quible (dalam Sukoco, 2007) terdapat sepuluh aspek untuk mengetahui persepsi tentang tata ruang kerja (*layout*) yaitu:

1. Tugas pegawai
 2. Arus kerja
 3. Bagan organisasi
 4. Proyeksi kebutuhan tenaga kerja di masa datang
 5. Jaringan komunikasi
 6. Daperteman dalam organisasi
 7. Kantor publik dan privat
 8. Kebutuhan ruang
 9. Pertimbangan keamanan
 10. Pembiayaan ruang perkantoran.
- 2) Kepuasan kerja adalah perasaan senang pegawai terhadap berbagai aspek dalam pekerjaannya. Menurut Luthans (2006) terdapat enam dimensi untuk mengetahui kepuasan kerja pegawai yaitu:
- a. Pekerjaan
 - b. Gaji
 - c. Promosi
 - d. Pengawasan kerja
 - e. Rekan kerja
 - f. Kondisi atau suasana kerja

D. Subjek Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2004).

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai UIN SUSKA Riau berjumlah 457 orang pegawai (Sumber: Kabag Organisasi, Kepegawaian dan Hukum UIN SUSKA Riau, 1 September 2013) .

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian dari populasi dengan karakteristik yang memiliki ciri-ciri yang dimiliki oleh populasi (Azwar, 2010). Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah 203 orang pegawai Fakultas yang ada di UIN SUSKA Riau yang memenuhi kreteria sampel. Dapat dilihat pada tabel 3.1 dibawah ini

Tabel 3.1

Keadaan Sampel Penelitian Pegawai Fakultas di UIN SUSKA Riau

No.	Pegawai	Jumlah Sampel
1.	Fakultas Syariah dan Hukum	23 orang
2.	Fakultas Tarbiyah dan Keguruan	40 orang
3.	Fakultas Ushuluddin	13 orang
4.	Fakultas Dakwah dan Komunikasi	19 orang
5.	Fakultas Sains dan Teknologi	39 orang
6.	Fakultas Psikologi	21 orang
7.	Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial	29 orang
8.	Fakultas Pertanian dan Peternakan	19 orang
	Jumlah	203 Orang

Sumber: Kabag Organisasi, Kepegawaian dan Hukum UIN SUSKA Riau

Karakteristik sampel dalam penelitian ini, yaitu :

- a) Pegawai yang bekerja di kantor dan memiliki ketentuan bekerja dalam ruangan yang menggunakan meja dan kursi.
- b) Melakukan pekerjaan administratif dengan waktu kerja 5 hari dalam seminggu dan kurang lebih 8 jam/hari.
- c) Mempunyai masa kerja satu tahun keatas. (Lampiran M)

3. Teknik pengambilan sampel

Pada penelitian ini menggunakan teknik *purposif sampling* dengan pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan-pertimbangan atau berdasarkan karakteristik tertentu. Teknik ini dilakukan karena beberapa pertimbangan, misalnya alasan keterbatasan waktu, tenaga, dan dana sehingga tidak dapat mengambil sampel yang besar dan jauh. Syarat-syarat yang harus dipenuhi:

- a. Pengambilan sampel harus didasarkan atas ciri-ciri, sifat-sifat atau karakteristik tertentu, yang merupakan ciri-ciri pokok populasi.
- b. Subjek yang diambil sebagai sampel benar-banar merupakan subjek yang paling banyak mengandung ciri-ciri yang terdapat pada populasi (*key subjects*).
- c. Penentuan karakteristik populasi dilakukan dengan cermat di dalam studi pendahuluan (Arikunto, 1996)

E. Metode Pengumpulan Data

1. Alat Ukur

Data yang diperlukan dalam penelitian ini akan diperoleh dengan menggunakan skala guna untuk memperoleh data yang sesuai dengan variabel yang diteliti. Skala psikologis yang dikembangkan dari definisi operasional tentang variabel yang menjadi fokus penelitian, yaitu skala kepuasan kerja dan skala persepsi tentang tata ruang kerja (*layout*). Tahap selanjutnya adalah melakukan penelitian atau *scoring* pada skala kepuasan kerja dan skala persepsi tentang tata ruang kerja (*layout*).

a. Skala Kepuasan Kerja

Dalam penelitian ini, peneliti akan mengungkap variabel kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Luthans (2006). Modifikasi dari penelitian Askacita (2012) yang akan menjadi landasan dalam mengukur tingkat kepuasan kerja pegawai dalam penelitian ini adalah pekerjaan itu sendiri, gaji yang sesuai dengan pekerjaan, kesempatan promosi yang berhubungan dengan masalah kenaikan jabatan, pengawasan kerja dan kualitas kerja yang menghubungkan antara karyawan dengan atasan, selanjutnya rekan kerja, yang terakhir adalah kondisi kerja yang menyangkut dengan suasana kerja yaitu peralatan kerja, ventilasi, tata ruang (*layout*) dan sebagainya. Pada skala ini ada 30 butir pernyataan, terdiri dari dua kelompok pernyataan, yaitu 15 butir pernyataan *favorabel* (mendukung) dan 15 butir pernyataan *unfavorabel* (tidak mendukung). Skala ini disusun dengan model skala *Likert* dalam bentuk 4 (empat) alternatif jawaban dengan menghilangkan jawaban netral. Penghilangan jawaban netral ini bertujuan untuk menghindari adanya *central tendency effect* (jawaban mengelompok di tengah) sehingga tidak kehilangan banyak data (Hadi, 2004).

Penilaian untuk jawaban *favorabel* diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Nilai 4 (empat) jika jawaban SS (sangat sesuai).
- 2) Nilai 3 (tiga) jika jawaban S (sesuai).
- 3) Nilai 2 (dua) jika jawaban TS (tidak sesuai).
- 4) Nilai 1 (satu) jika jawaban STS (sangat tidak sesuai).

Untuk penilaian jawaban *unfavorabel* diberikan dengan ketentuan berikut ini:

- 1) Nilai 1 (satu) jika jawaban SS (sangat sesuai).
- 2) Nilai 2 (dua) jika jawaban S (sesuai).
- 3) Nilai 3 (tiga) jika jawaban TS (tidak sesuai).
- 4) Nilai 4 (empat) jika jawaban STS (sangat tidak sesuai).

Berikut ini *Blue print* skala kepuasan kerja untuk uji coba dapat dilihat pada tabel 3.2.

Tabel 3.2.

Blue Print Skala Kepuasan Kerja (Y) (Sebelum *Try Out*)

No.	Indikator	Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1.	Pekerjaan	8, 14	6, 13	4
2.	Gaji	7, 24	4, 9	4
3.	Promosi	1, 18	2, 15	4
4	Pengawasan kerja	3, 19, 25	16, 20, 30	6
5	Rekan kerja	10, 23, 28	12, 22, 29	6
6	Kondisi/suasana kerja	11, 17, 26	5, 21, 27	6
	Jumlah	15	15	30

b. Skala Persepsi Tentang Tata Ruang Kerja (*Layout*)

Dalam penelitian ini, diungkap variabel persepsi tentang tata ruang kerja (*layout*) dengan menggunakan skala yang disusun berdasarkan teori dari Quible (dalam Sukoco, 2007). Modifikasi dari penelitian Sanjaya (2011). Adapun indikator persepsi tentang tata ruang kerja (*layout*) dalam penelitian ini adalah tugas pegawai, arus kerja, bagan organisasi, proyeksi kebutuhan tenaga kerja di masa datang, jaringan komunikasi, daperteman dalam organisasi, kantor publik dan privat, kebutuhan ruang, pertimbangan keamanan dan pembiayaan ruang perkantoran. Pada skala ini ada 42 butir pernyataan, terdiri dari dua kelompok pernyataan, yaitu 21 butir pernyataan *favorabel* (mendukung) dan 21 butir pernyataan

unfavorabel (tidak mendukung). Skala ini disusun dengan model skala *Likert* dalam bentuk 4 (empat) alternatif jawaban dengan menghilangkan jawaban netral. Penghilangan jawaban netral ini bertujuan untuk menghindari adanya *central tendency effect* (jawaban mengelompok ditengah) sehingga tidak kehilangan banyak data (Hadi, 2004). (Lampiran G)

Untuk penelitian ini, nilai diberikan berkisar dari 1 (satu) hingga 4 (empat), dengan ketentuan sebagai berikut:

Untuk pernyataan *favorabel*

- 1) Nilai 4 (empat) jika jawaban SS (sangat sesuai).
- 2) Nilai 3 (tiga) jika jawaban S (sesuai).
- 3) Nilai 2 (dua) jika jawaban TS (tidak sesuai).
- 4) Nilai 1 (satu) jika jawaban STS (sangat tidak sesuai).

Untuk pernyataan *unfavorabel*

- 1) Nilai 1 (satu) jika jawaban SS (sangat sesuai).
- 2) Nilai 2 (dua) jika jawaban S (sesuai).
- 3) Nilai 3 (tiga) jika jawaban TS (tidak sesuai).
- 4) Nilai 4 (empat) jika jawaban STS (sangat tidak sesuai).

Berikut ini *Blue print* skala persepsi tentang tata ruang kerja untuk uji coba dapat dilihat pada tabel 3.3.

Tabel 3.3

Blue Print Skala Persepsi Tentang Tata Ruang Kerja (*Layout*) (X)
(Sebelum *Try Out*)

No.	Indikator	Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1.	Tugas pegawai	1	10	2
2.	Arus kerja	3, 5, 7, 9	12, 16, 18, 20	8
3.	Bagan organisasi	11, 13	8, 22	4
4.	Proyeksi kebutuhan tenaga kerja di masa datang	15, 17	2, 36	4
5.	Jaringan komunikasi	19	34	2
6.	Daperteman dalam organisasi	21	42	2
7.	Kantor publik dan privat	23, 25, 27	6, 30, 38	6
8.	Kebutuhan ruang	29, 31, 33, 35	14, 24, 26, 40	8
9.	Pertimbangan keamanan	37	28	2
10.	Pembiayaan ruang perkantoran.	39, 41	4, 32	4
Jumlah		21	21	42

F. Reliabilitas dan Validitas

1. Uji Validitas

Validitas yaitu sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2010). Suatu instrumen ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu instrumen dinyatakan sah jika instrumen itu mampu mengukur apa yang hendak diukur.

Jenis validitas dalam penelitian ini adalah validitas isi. Validitas isi merupakan validitas yang diestimasi lewat pengukuran terhadap isi tes dengan analisis rasional atau *professional judgment*. Menurut Azwar (2010) validitas isi tidak saja menunjukkan bahwa tes tersebut harus komprehensif isinya, akan tetapi harus pula memuat harga isi yang relevan dan tidak keluar dari batasan tujuan ukur.

1) Daya Deskriminasi Aitem

Sebelum instrumen penelitian (alat ukur) ini digunakan dalam penelitian yang sebenarnya, terlebih dahulu peneliti melakukan uji coba (*try out*) kepada 100 orang pegawai Rektorat UIN SUSKA Riau. Ketentuan semua sampel memiliki karakteristik yang sama. Hal ini bertujuan untuk mengetahui tingkat validitas dan realibilitas alat ukur sehingga aitem-aitemnya layak digunakan sebagai alat ukur.

Dalam penelitian ini mengukur keakuratan dalam menguji validitas untuk mengukur daya beda atau deskriminasi aitem digunakan teknik parameter daya beda aitem dengan bantuan *SPSS (Statistical Product and Service Solutions) 17.0 for windows*. Daya deskriminasi aitem adalah sejauh mana aitem mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan yang tidak memiliki atribut yang diukur (Azwar, 2012).

Salah satu cara melihat daya diskriminasi aitem adalah dengan melihat koefisien antara distribusi skor aitem dengan distribusi skor skala itu sendiri yang dikenal dengan nama koefisien korelasi aitem-total(*rix*). Penentuan aitem diterima atau gugur dalam penelitian ini sendiri dengan melihat koefisien korelasi(*rix*) dengan batasan 0,30. Aitem dengan nilai koefisien korelasi 0,30 dianggap memuaskan dan bisa digunakan untuk alat ukur penelitian sedang aitem yang berada dibawah koefisien korelasi tersebut akan dianggap gugur. Apabila aitem yang diterima ternyata masih tidak bisa memenuhi jumlah yang diinginkan, ketentuan koefisien korelasi 0,30 bisa diturunkan menjadi 0,25 (Azwar, 2012). Dalam penelitian ini ketentuan koefisien korelasi aitem yang diterima untuk variabel

kepuasan kerja dan variabel persepsi tentang tata ruang kerja (*layout*) adalah 0,25

Jika keseluruhan data uji coba telah di skor, maka langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian reliabilitas dan validitas dengan bantuan komputer *SPSS (Statistical Product and Service Solutions)* 17,0 *for Windows*.

Setelah dilakukan uji coba, dari 30 aitem alat ukur kepuasan kerja, ada 6 aitem yang dinyatakan gugur. Hasil uji coba alat ukur pada aitem skala kepuasan kerja yang diterima menunjukkan koefisien korelasi dari 0.300-0.668. Hal ini dapat dilihat pada tabel 3.4.

Tabel 3.4

Blue Print Skala Kepuasan Kerja (Y) (Sesudah *Try Out*)

No	Indikator	Valid		Gugur		Jumlah
		F	U	F	U	
1	Pekerjaan	14	6,13	8	-	4
2	Gaji	7,24	4	-	9	4
3	Promosi	1	2	18	15	4
4	Pengawasan kerja	3,19,25	16,20,30	-	-	6
5	Rekan kerja	10,23,28	22,29	-	12	6
6	Kondisi/suasana kerja	11,26	5,21,27	17	-	6
	Jumlah	12	12	3	3	30

Tabel 3.5

Blue Print Skala Kepuasan Kerja (Y) (Untuk Penelitian)

No.	Indikator	Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1.	Pekerjaan	11	6, 10	3
2.	Gaji	7, 18	4	3
3.	Promosi	1	2	2
4	Pengawasan kerja	3, 13, 19	12, 14, 24	6
5	Rekan kerja	8, 17, 22	16, 23	5
6	Kondisi/suasana	9, 20	5, 15, 21	5
	Jumlah	12	12	24

Selanjutnya pada skala persepsi tentang tata ruang kerja (*layout*), dari 42 aitem, 17 aitem dinyatakan gugur. Hasil uji coba alat ukur pada aitem skala persepsi tentang tata ruang kerja (*layout*) yang diterima menunjukkan koefisien korelasi dari 0.291-0.715. Rincian aitem-aitem yang gugur dapat dilihat pada tabel 3.6.

Tabel 3.6

Blue Print Skala Persepsi Tentang Tata Ruang Kerja (*Layout*)(X) (Sesudah *Try Out*)

No	Indikator	Valid		Gugur		Jumlah
		F	U	F	U	
1	Tugas pegawai	-	10	1	-	2
2	Arus kerja	3,5	12,16,18,20	7,9	-	8
3	Bagan organisasi	13	22	11	8	4
4	Proyeksi kebutuhan tenaga kerja di masa datang	15	2	17	36	4
5	Jaringan komunikasi	19	34	-	-	2
6	Daperteman dalam organisasi	21	42	-	-	2
7	Kantor publik dan privat	27	6,38	23,25	30	6
8	Kebutuhan ruang	29,31	14,26	33,35	24,40	8
9	Pertimbangan keamanan	37	28	-	-	2
10	Pembiayaan ruang perkantoran.	-	32	39,41	4	4
	Jumlah	10	15	11	6	42

Tabel 3.7

Blue Print Skala Persepsi Tentang Tata Ruang Kerja (*Layout*) (X) (Untuk Penelitian)

No.	Indikator	Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1.	Tugas pegawai	-	5	1
2.	Arus kerja	2, 3	6, 10, 11, 13	6
3.	Bagan organisasi	7	15	2
4.	Proyeksi kebutuhan tenaga kerja di masa datang	9	1	2
5.	Jaringan komunikasi	12	22	2
6.	Daperteman dalam organisasi	14	25	2
7.	Kantor publik dan privat	17	4, 24	3
8.	Kebutuhan ruang	19, 20	8, 16	4
9.	Pertimbangan keamanan	23	18	2
10.	Pembiayaan ruang perkantoran.	-	21	1
Jumlah		10	15	25

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menurut Azwar (2010) adalah suatu teknik yang digunakan untuk melihat sejauh mana skala memberikan hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabilitas mengacu pada konsistensi atau keterpercayaan hasil pengukuran suatu alat ukur. Reliabilitas dinyatakan dalam koefisien reliabilitas, yang angkanya berada dalam rentang dari 0.00 sampai dengan 1.00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1.00 berarti semakin tinggi reliabilitasnya. Sebaliknya alat ukur yang rendah reliabilitasnya ditandai dengan koefisien reliabilitas yang mendekati angka 0.00 (Azwar, 2010). Dalam pengukuran reliabilitas dapat menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Pengujian reliabilitas alat ukur dilakukan dengan menggunakan bantuan *SPSS (Statistical Product and Service Solutions) 17.0 for windows*.

Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa skala kepuasan kerja dengan koefisien reliabilitas () diperoleh sebesar 0.894, sedangkan hasil uji reliabilitas pada skala persepsi tentang tata ruang kerja (*layout*) dengan koefisien reliabilitas () diperoleh sebesar 0.895.

G. Metode Analisa Data

Setelah data diperoleh selanjutnya dianalisis dengan menggunakan teknik analisis *product moment correlation*, yaitu teknik statistik parametrik untuk mencari korelasi dua variabel. Korelasi digunakan untuk melihat sejauh mana hubungan variabel bebas persepsi tentang tata ruang kerja (*layout*) (X) dengan variabel terikat kepuasan kerja (Y) dengan bantuan *SPSS (Statistical Product and Service Solutions) 17.0 for windows*.